

**CIRCULAIRE 2014-04-DF**

**Objet : Provisions pour pensions et obligations similaires  
Mise à jour des paramètres de calcul**

Madame, Monsieur le directeur,

L'Agirc et l'Arrco ont opté pour le principe de comptabilisation des engagements en matière d'indemnités de départ à la retraite, et ont arrêté la méthode prospective actualisée pour le calcul de la provision correspondante.

L'annexe des comptes doit préciser le montant des engagements en matière de pensions, de compléments de retraite, d'indemnités et d'allocations en raison du départ à la retraite, ainsi que la méthode et le détail des modalités de son calcul.

La circulaire Agirc-Arrco 2009-29-DF du 10 décembre 2009 spécifie l'ensemble des règles relatives au calcul et aux modalités de comptabilisation des provisions pour pensions et indemnités de départ à la retraite (*cf. fiches 15 des guides des procédures comptables de l'Agirc et de l'Arrco*).

Certains paramètres retenus dans la formule de calcul de la méthode prospective actualisée nécessitent cependant d'être mis à jour.

Afin de mieux prendre en compte l'augmentation des espérances de vie, la provision doit être calculée séparément pour les effectifs de sexe masculin et les effectifs de sexe féminin, en fonction de la table de mortalité la plus récente publiée en valeurs définitives par l'INSEE. Actuellement, le calcul doit être effectué par application des tables de mortalité 2007-2009.

Outre la mise à jour des tables de mortalité, la principale modification de paramètres est le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Les partenaires sociaux ont décidé d'appliquer dans les régimes Agirc et Arrco le relèvement progressif de l'âge légal et de l'âge du taux plein de la retraite du régime de base d'assurance vieillesse prévus par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (*cf. circulaire Agirc-Arrco 2011-6-DRE du 19 mai 2011 et instruction Agirc-Arrco 2012-24-DRE du 9 février 2012*).

... / ...

Les modifications apportées aux paramètres ont la nature de changements d'estimations et non pas d'un changement de méthodes comptables. Elles ont donc une incidence sur le résultat de l'exercice.

Ces nouvelles dispositions sont d'application obligatoire à compter de l'exercice 2014. Cependant, les institutions ont la possibilité de les adopter dès l'arrêté des comptes de l'exercice 2013.

Une note technique ci-jointe précise les conditions d'application de ces dispositions. Des exemples d'évaluations d'engagements sont présentés dans ce document.

Les tables de mortalité des années 2007-2009 sont également communiquées. La diffusion de tables actualisées sera régulièrement assurée pour les exercices futurs.

Ces nouvelles modalités se substituent à celles qui figurent dans la circulaire Agirc-Arrco 2009-29-DF du 10 décembre 2009, et doivent être respectées par toutes les entités dans lesquelles les institutions détiennent une influence prépondérante.

Les institutions ont bien entendu la possibilité de tenir compte de paramètres qui leur sont propres, afin d'avoir l'estimation la plus représentative de leurs engagements, à la condition de les documenter, et sous réserve qu'ils soient significativement différents de ceux pour lesquels l'Agirc et l'Arrco proposent des solutions de simplification (taux de progression des salaires, taux d'actualisation, taux de charges sociales et fiscales, âge de départ à la retraite, ...).

Pour toute précision complémentaire, ou en cas de difficulté d'interprétation des nouvelles règles, vous pouvez vous adresser à la direction financière, "unité comptabilité des régimes".

Veillez agréer, Madame, Monsieur le directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le directeur général

P.J. :

<p style="text-align: center;"><b>PROVISIONS POUR PENSIONS ET INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOSITIONS APPLICABLES À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2014</b></p>
--

### **1 - PROVISIONS POUR PENSIONS ET INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE**

La comptabilisation des engagements de retraite ayant selon la loi un caractère facultatif, le Plan Comptable Général ne comporte aucune définition des engagements de retraite et versements assimilés, ni de modalités d'évaluation et d'actualisation. Cependant, l'article 335-1 du règlement n°99-03 du CRC (Comité de la Réglementation Comptable) précise que la comptabilisation de la totalité des engagements de retraite est considérée comme une méthode préférentielle.

#### **Position retenue par l'Agirc et l'Arrco :**

Les fédérations ont opté pour la comptabilisation des engagements de l'institution en matière d'indemnités de départ à la retraite et assimilés (gratifications liées à l'ancienneté), et ont arrêté la méthode de calcul de la provision correspondante.

L'institution doit calculer la provision au 31 décembre de chaque exercice. Compte tenu des changements intervenus dans l'exercice considéré (embauches, démissions, départs en retraite, décès, évolution), la mise à jour peut se traduire par un accroissement ou une diminution des engagements.

La variation du montant de la provision (augmentation ou diminution par rapport au 31 décembre de l'exercice précédent) est à enregistrer dans le compte 153 – "*Provisions pour pensions et obligations similaires*", en contrepartie du compte 68152 – "*Dotations aux provisions courantes – Exploitation ou social*", ou, le cas échéant, du compte 78152 – "*Reprises sur provisions courantes – Exploitation ou social*".

Pour le personnel affecté à l'action sociale, la provision pour indemnité de départ à la retraite doit être normalement constituée par prélèvement sur le fonds social de l'institution. S'agissant des carrières mixtes, relevant de la gestion administrative et de l'action sociale, seule la fraction de la provision correspondant à l'activité accomplie dans le domaine de l'action sociale doit être financée par un prélèvement sur la réserve d'action sociale. Cependant, les institutions qui ne disposent pas d'un fonds social important peuvent financer cette indemnité par prélèvement sur les réserves de gestion.

La provision doit être constituée selon la méthode prospective actualisée, et par application des paramètres spécifiés ci-après.

L'institution a bien entendu la possibilité de tenir compte de paramètres qui lui sont propres, afin d'avoir l'estimation la plus représentative de ses engagements, à la condition de les documenter, et sous réserve qu'ils soient significativement différents de ceux pour lesquels l'Agirc et l'Arrco proposent des solutions de simplification (taux de progression des salaires, taux d'actualisation, taux de charges sociales et fiscales, âge de départ à la retraite, ...).

**Rappel de la formule de calcul de la méthode prospective actualisée pour un individu (l'engagement total à provisionner étant égal à la somme des engagements individuels).**

$$P = S \text{ Mp (Aa / Af) (1+c) pm ps (1+t) }^n \text{ (1+i) }^{-n}$$

Avec

- P** Montant pour un salarié de la provision pour indemnités de départ à la retraite
- S** Salaire brut mensuel du salarié au 31 décembre de l'exercice (égal au douzième des appointements annuels)
- Mp** Droits à indemnités, exprimés en nombre de mois, calculés selon la méthode prospective, en tenant compte par conséquent de l'ancienneté future
- Aa** Ancienneté du salarié au 31 décembre de l'exercice (en nombre d'années)
- Af** Ancienneté totale du salarié, le jour où il partira à la retraite (en nombre d'années)
- c** Taux de charges sociales et fiscales retenu
- pm** Probabilité de présence du salarié dans l'institution, au moment de son départ à la retraite, déterminée en fonction de taux annuels par âge. Par simplification, cette probabilité peut être calculée à partir du taux de turn-over moyen constaté au cours des cinq dernières années :
- pour la catégorie socioprofessionnelle,
  - et par tranche d'âges.
- ps** Probabilité de survie du salarié en fonction de son âge actuel, calculée d'après la table de mortalité
- t** Taux de progression prévisible du salaire de l'individu ou, à défaut, le taux moyen de progression annuel observé ces dernières années pour la catégorie socioprofessionnelle et la tranche d'âge relative au salarié considéré
- i** Taux d'actualisation
- n** Nombre d'années qui séparent le salarié de l'âge de la retraite

L'âge de la retraite Agirc et Arrco est relevé selon le même principe générationnel que celui suivi par l'âge de la pension d'assurance vieillesse à taux plein. Il est donc de :

65 ans	pour les participants nés avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951
65 ans et 4 mois	pour les participants nés entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus
65 ans et 9 mois	pour les participants nés en 1952
66 ans et 2 mois	pour les participants nés en 1953
66 ans et 7 mois	pour les participants nés en 1954
67 ans	pour les participants nés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1955

## Valeurs de certains paramètres pouvant être retenues :

- c** Taux de charges sociales et fiscales de 60 %.
- ps** Probabilité de survie à 65 ans, 66 ans ou 67 ans, calculée en fonction des tables de mortalité des années 2007-2009 reproduites ci-après.
- t et i** Taux de progression du salaire (t) égal au taux d'actualisation (i), soit un rapport  $(1+t) / (1+i)$  égal à 1.
- Age de départ à la retraite :** Le calcul de la probabilité de survie est fonction de l'âge révolu lors du départ à la retraite, de :
- 65 ans pour les participants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1953,
  - 66 ans pour les participants nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1953 et le 31 décembre 1954,
  - 67 ans pour les participants nés après le 31 décembre 1954 (soit à compter de la génération 1955).

## Précisions complémentaires

Lorsque l'institution constitue une provision, elle doit être garantie, au minimum, par des actifs facilement réalisables, à concurrence des engagements qui pourraient être exigibles sur les trois exercices à venir.

Lorsque l'institution a conclu un contrat d'assurance relatif à ses engagements :

- si ses engagements sont entièrement couverts, seule une information dans l'annexe des comptes est fournie,
- si les engagements ne sont couverts que partiellement, la différence par rapport aux engagements est provisionnée.

A défaut d'engagement ferme de l'assureur sur le paiement de la totalité des indemnités, la comparaison entre la détermination de la provision à constituer, méthode Agirc-Arrco, et les droits accumulés par l'institution doit être effectuée et éventuellement donner lieu à la constitution d'une provision complémentaire.

- en cas d'excédent de couverture, c'est-à-dire, lorsque le montant de la provision déjà constituée est supérieur à celui calculé selon la formule précitée, il appartient à l'institution concernée de prendre les mesures suivantes :
  - les clauses du contrat d'externalisation doivent être renégociées avec l'organisme tiers chargé de la couverture de l'engagement afin de se conformer aux dispositions édictées par le recueil d'instructions comptables,
  - un reversement de la fraction de la provision correspondant à l'excédent de couverture doit être effectué par l'organisme tiers à l'institution.

## Information dans l'annexe des comptes

L'institution doit faire figurer dans l'annexe le montant des engagements, en précisant la méthode et les principaux paramètres et hypothèses de calcul utilisés.

## 2 - PROVISIONS POUR GRATIFICATIONS DE MEDAILLES DU TRAVAIL

Les gratifications attribuées à l'occasion des remises des médailles du travail, si elles sont prévues par une convention interne, doivent être provisionnées dans les mêmes conditions que les indemnités de départ en retraite.

### **3 - EXEMPLE D'ÉVALUATION D'ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE**

#### **3.1. Hypothèses – situation au 31/12/2013**

L'institution applique la Convention Collective Nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Elle compte 6 salariés dont les caractéristiques sont les suivantes :

<b>Salariés</b>	<b>Date de naissance</b>	<b>Date d'entrée (convention IRC)</b>	<b>Catégorie</b>
Salarié 1	15/05/1964	01/11/1994	Cadre
Salarié 2	10/09/1969	01/07/2005	Cadre
Salarié 3	21/02/1967	01/02/2006	Cadre
Salarié 4	27/10/1954	01/05/1980	Employé
Salarié 5	14/02/1951	29/06/2005	Employé
Salarié 6	17/02/1957	01/07/2005	Employé

<b>Salariés</b>	<b>Ancienneté actuelle</b>	<b>Ancienneté totale</b>	<b>Salaire brut mensuel</b>
Salarié 1	19,17 ans	36,58 ans	6 000
Salarié 2	8,50 ans	31,25 ans	5 000
Salarié 3	7,92 ans	28,08 ans	4 000
Salarié 4 (*)	33,67 ans	41,08 ans	2 500
Salarié 5	8,50 ans	10,67 ans	2 000
Salarié 6	8,50 ans	18,67 ans	2 000

(\*) départ à la retraite à 66 ans et 7 mois

Pour les cinq dernières années, les mouvements de personnel suivants ont été observés pour chaque catégorie :

<b>Cadres</b>				
<b>Années</b>	<b>Effectif 01/01</b>	<b>Arrivées</b>	<b>Départs</b>	<b>Effectif 31/12</b>
2009	1	S2		2
2010	2	S3		3
2011	3	S7 et S8		5
2012	5		S7 et S8	3
2013	3			3

<b>Employés</b>				
<b>Années</b>	<b>Effectif 01/01</b>	<b>Arrivées</b>	<b>Départs</b>	<b>Effectif 31/12</b>
2009	1	S5 et S6		3
2010	3			3
2011	3	S9		4
2012	4		S9	3
2013	3			3

### **3.2. Calcul des droits à indemnité**

Tous les salariés comptent au moins deux ans d'ancienneté. L'indemnité applicable à cette institution est, dans le présent exemple, égale à :

- une partie fixe égale à deux mois de salaire, et au minimum égale à 2,76 fois la base servant au calcul de la prime d'ancienneté visée à l'annexe IV de la CCN de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire,
- une part variable calculée en fonction de la durée des services, sur la base d'un sixième de mois par année de présence.

Le montant total de l'indemnité ne peut excéder 9 mois d'appointements.

Salariés	Ancienneté actuelle Aa	Ancienneté totale Af	Droits à indemnités Mp	Mp (Aa/Af)
Salarié 1	19,17 ans	36,58 ans	$2+(1/6*36,58) = 8,10$	4,24
Salarié 2	8,50 ans	31,25 ans	$2+(1/6*31,25)= 7,21$	1,96
Salarié 3	7,92 ans	28,08 ans	$2+(1/6*28,08) =6,68$	1,88
Salarié 4	33,67 ans	41,08 ans	$2+(1/6*41,08) = 8,85$	7,25
Salarié 5	8,50 ans	10,67 ans	$2+(1/6*10,67)= 3,78$	3,01
Salarié 6	8,50 ans	18,67 ans	$2+(1/6*18,67)= 5,11$	2,33

### 3.3. Calcul de la probabilité de présence

#### 3.3.1 Calcul de la probabilité annuelle de présence

Pour une classe d'âge considérée, la probabilité annuelle de rester présent dans l'institution peut être estimée grâce au taux de turn-over moyen constaté au cours des 5 dernières années.

Catégorie des cadres pour la classe d'âge considérée					
Années	Présents au 01/01	Présents au 31/12	Nombre moyen de salariés	Nombre de départs	Taux de turn- over
2009	1	2	1,5	0	0%
2010	2	3	2,5	0	0%
2011	3	5	4	0	0%
2012	5	3	4	2	$2/4 = 50,00\%$
2013	3	3	3	0	0%

Le taux de turn-over moyen des cinq dernières années apparaît donc égal, dans la catégorie des cadres, pour la classe d'âge considérée, à :

$$50,00\%/5 = 10,00\%$$

et la probabilité annuelle de rester présent dans l'institution est de  $(1 - 10\%) = 90\%$ .



Catégorie des employés pour la classe d'âge considérée					
Années	Présents au 01/01	Présents au 31/12	Nombre moyen de salariés	Nombre de départs	Taux de turn-over
2009	1	3	2	0	0%
2010	3	3	3	0	0%
2011	3	4	3,5	0	0%
2012	4	3	3,5	1	1/3,5 = 28,57%
2013	3	3	3	0	0%

Le taux de turn-over moyen des cinq dernières années apparaît donc égal, dans la catégorie des employés, pour la classe d'âge considérée, à :

$$28,57\%/5 = 5,71\%$$

et la probabilité annuelle de rester présent dans l'institution est de  $(1 - 5,71\%) = 94,29\%$ .

### 3.3.2 Calcul de la probabilité de présence d'un salarié dans l'institution, au moment de son départ à la retraite, déterminée en fonction de taux annuels par âge

Exemple : Pour le salarié cadre S1 âgé de 49 ans, et sous l'hypothèse que l'institution a retenu de calculer des taux annuels par classe d'âges quinquennale, la probabilité de présence de ce salarié dans l'institution au moment de son départ à la retraite (à 67 ans), se détermine de la façon suivante :

Probabilités annuelles de présence constatées en moyenne au cours des cinq dernières années, par tranche d'âges quinquennale, calculées selon la méthode illustrée au § 3.3.1 pour la catégorie des cadres :

- probabilité de présence dans la tranche d'âge 46-50 ans : 90%
- probabilité de présence dans la tranche d'âge 51-55 ans : 92%
- probabilité de présence dans la tranche d'âge 56-60 ans : 96%
- probabilité de présence dans la tranche d'âge 61-65 ans : 99%
- probabilité de présence dans la tranche d'âge supérieure à 65 ans : 100%

Probabilité de présence au moment de son départ à la retraite :

$$pm = (0,90)^1 \times (0,92)^5 \times (0,96)^5 \times (0,99)^5 \times (1,00)^2 = 0,4627$$

La probabilité de présence du salarié cadre S1 dans l'institution, au moment de son départ à la retraite, est donc de 46,27%.

### 3.4. Calcul de la probabilité de survie

Compte tenu de l'hypothèse d'une retraite prise à 65 ans, 66 ans ou 67 ans, la probabilité de survie jusqu'à l'âge de la retraite est calculée par application des tables de mortalité des années 2007-2009.

Nom	Age actuel	Age de départ à la retraite	Probabilité de survie jusqu'à l'âge de la retraite
S1 (homme)	49	67	84,48%
S2 (femme)	44	67	92,16%
S3 (homme)	46	67	83,55%
S4 (femme)	59	66	96,47%
S5 (femme)	62	65	98,36%
S6 (homme)	56	67	88,18%

### 3.5. Calcul de l'engagement

Libellé	Formule	S1	S2	S3	S4	S5	S6
Salaires actuels	S	6 000	5 000	4 000	2 500	2 000	2 000
Droits à indemnités	Mp(Aa/Af)	4,24	1,96	1,88	7,25	3,01	2,33
Taux de charges sociales et fiscales	c	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Nombre d'années avant la retraite	n	18	23	21	7	3	11
Probabilité de présence	pm	46,27%	27,00%	33,93%	87,69%	95,57%	73,47%
Probabilité de survie	ps	84,48%	92,16%	83,55%	96,47%	98,36%	88,18%
Montant de l'engagement individuel	P	15 911	3 902	3 411	24 532	9 054	4 830

**Soit un total à provisionner, au 31 décembre 2013, de 61 640 €.**

**NB :** Par simplification, le taux de progression des salaires (t) a été pris égal au taux d'actualisation (i). Le terme  $(1 + t)^n (1 + i)^{-n}$  est donc égal à 1.

## Tables de mortalité des années 2007 - 2009

Sexe masculin				
Âge	Nombre vivants	Probabilité de survie à 65 ans	Probabilité de survie à 66 ans	Probabilité de survie à 67 ans
0	100 000	82,48%	81,28%	80,05%
1	99 591	82,81%	81,61%	80,38%
2	99 559	82,84%	81,64%	80,40%
3	99 537	82,86%	81,65%	80,42%
4	99 520	82,87%	81,67%	80,43%
5	99 508	82,88%	81,68%	80,44%
6	99 496	82,89%	81,69%	80,45%
7	99 486	82,90%	81,70%	80,46%
8	99 478	82,91%	81,70%	80,47%
9	99 470	82,92%	81,71%	80,47%
10	99 462	82,92%	81,72%	80,48%
11	99 453	82,93%	81,72%	80,49%
12	99 443	82,94%	81,73%	80,50%
13	99 432	82,95%	81,74%	80,51%
14	99 420	82,96%	81,75%	80,51%
15	99 402	82,97%	81,76%	80,53%
16	99 376	82,99%	81,79%	80,55%
17	99 344	83,02%	81,81%	80,58%
18	99 302	83,06%	81,85%	80,61%
19	99 242	83,11%	81,90%	80,66%
20	99 178	83,16%	81,95%	80,71%
21	99 105	83,22%	82,01%	80,77%
22	99 027	83,29%	82,07%	80,83%
23	98 949	83,35%	82,14%	80,90%
24	98 865	83,42%	82,21%	80,97%
25	98 783	83,49%	82,28%	81,03%
26	98 697	83,56%	82,35%	81,10%
27	98 609	83,64%	82,42%	81,18%
28	98 525	83,71%	82,49%	81,25%
29	98 435	83,79%	82,57%	81,32%
30	98 350	83,86%	82,64%	81,39%
31	98 264	83,93%	82,71%	81,46%
32	98 176	84,01%	82,79%	81,54%
33	98 077	84,09%	82,87%	81,62%
34	97 977	84,18%	82,95%	81,70%
35	97 871	84,27%	83,04%	81,79%
36	97 755	84,37%	83,14%	81,89%
37	97 621	84,49%	83,26%	82,00%
38	97 481	84,61%	83,38%	82,12%
39	97 335	84,73%	83,50%	82,24%
40	97 175	84,87%	83,64%	82,38%
41	97 001	85,03%	83,79%	82,52%
42	96 801	85,20%	83,96%	82,69%
43	96 583	85,39%	84,15%	82,88%
44	96 351	85,60%	84,35%	83,08%
45	96 093	85,83%	84,58%	83,30%
46	95 811	86,08%	84,83%	83,55%
47	95 494	86,37%	85,11%	83,83%
48	95 145	86,68%	85,42%	84,13%
49	94 759	87,04%	85,77%	84,48%
50	94 321	87,44%	86,17%	84,87%
51	93 846	87,88%	86,61%	85,30%
52	93 319	88,38%	87,09%	85,78%
53	92 751	88,92%	87,63%	86,30%
54	92 137	89,51%	88,21%	86,88%
55	91 486	90,15%	88,84%	87,50%
56	90 776	90,86%	89,53%	88,18%
57	90 025	91,61%	90,28%	88,92%
58	89 242	92,42%	91,07%	89,70%
59	88 421	93,28%	91,92%	90,53%
60	87 562	94,19%	92,82%	91,42%
61	86 644	95,19%	93,80%	92,39%
62	85 682	96,26%	94,86%	93,42%
63	84 679	97,40%	95,98%	94,53%
64	83 605	98,65%	97,21%	95,75%
65	82 476	100,00%	98,55%	97,06%
66	81 276		100,00%	98,49%
67	80 048			100,00%

Sexe féminin				
Âge	Nombre vivants	Probabilité de survie à 65 ans	Probabilité de survie à 66 ans	Probabilité de survie à 67 ans
0	100 000	91,67%	91,10%	90,49%
1	99 677	91,96%	91,39%	90,79%
2	99 647	91,99%	91,42%	90,81%
3	99 630	92,01%	91,44%	90,83%
4	99 616	92,02%	91,45%	90,84%
5	99 606	92,03%	91,46%	90,85%
6	99 597	92,04%	91,47%	90,86%
7	99 588	92,04%	91,47%	90,87%
8	99 580	92,05%	91,48%	90,88%
9	99 572	92,06%	91,49%	90,88%
10	99 564	92,07%	91,50%	90,89%
11	99 557	92,07%	91,50%	90,90%
12	99 549	92,08%	91,51%	90,90%
13	99 541	92,09%	91,52%	90,91%
14	99 532	92,10%	91,53%	90,92%
15	99 521	92,11%	91,54%	90,93%
16	99 509	92,12%	91,55%	90,94%
17	99 491	92,13%	91,56%	90,96%
18	99 474	92,15%	91,58%	90,97%
19	99 452	92,17%	91,60%	90,99%
20	99 429	92,19%	91,62%	91,01%
21	99 406	92,21%	91,64%	91,03%
22	99 380	92,24%	91,67%	91,06%
23	99 356	92,26%	91,69%	91,08%
24	99 331	92,28%	91,71%	91,10%
25	99 306	92,31%	91,73%	91,13%
26	99 279	92,33%	91,76%	91,15%
27	99 251	92,36%	91,79%	91,18%
28	99 221	92,38%	91,81%	91,20%
29	99 189	92,41%	91,84%	91,23%
30	99 157	92,44%	91,87%	91,26%
31	99 121	92,48%	91,91%	91,30%
32	99 085	92,51%	91,94%	91,33%
33	99 046	92,55%	91,98%	91,37%
34	99 003	92,59%	92,02%	91,41%
35	98 949	92,64%	92,07%	91,46%
36	98 894	92,69%	92,12%	91,51%
37	98 838	92,74%	92,17%	91,56%
38	98 772	92,80%	92,23%	91,62%
39	98 697	92,88%	92,30%	91,69%
40	98 615	92,95%	92,38%	91,76%
41	98 525	93,04%	92,46%	91,85%
42	98 425	93,13%	92,56%	91,94%
43	98 313	93,24%	92,66%	92,05%
44	98 191	93,35%	92,78%	92,16%
45	98 052	93,49%	92,91%	92,29%
46	97 898	93,63%	93,05%	92,44%
47	97 737	93,79%	93,21%	92,59%
48	97 560	93,96%	93,38%	92,76%
49	97 364	94,15%	93,56%	92,94%
50	97 149	94,36%	93,77%	93,15%
51	96 918	94,58%	93,99%	93,37%
52	96 662	94,83%	94,24%	93,62%
53	96 393	95,10%	94,51%	93,88%
54	96 114	95,37%	94,78%	94,15%
55	95 817	95,67%	95,07%	94,44%
56	95 496	95,99%	95,39%	94,76%
57	95 167	96,32%	95,72%	95,09%
58	94 811	96,68%	96,08%	95,45%
59	94 434	97,07%	96,47%	95,83%
60	94 043	97,47%	96,87%	96,23%
61	93 630	97,90%	97,30%	96,65%
62	93 191	98,36%	97,75%	97,11%
63	92 714	98,87%	98,26%	97,61%
64	92 205	99,41%	98,80%	98,14%
65	91 665	100,00%	99,38%	98,72%
66	91 098		100,00%	99,34%
67	90 494			100,00%

Champ : France métropolitaine, territoire au 31 décembre 2011  
 Source : Insee, statistiques de l'état civil et estimations de population